

COLUMN

Bedrijfssociologie is dringend aan herwaardering toe

*Erik de Gier**

Eens een bloeiende subdiscipline binnen de sociologie is het vak bedrijfssociologie in de afgelopen decennia in de academische wereld geleidelijk aan op de achtergrond geraakt. Als zelfstandig vak wordt het in ons land nauwelijks of niet meer gedoceerd. Ook in de sfeer van onderzoek heeft dit grote gevolgen. Onderzoek met een puur bedrijfssociologische of arbeidssociologische vraagstelling is schaars. Binnen organisaties en ondernemingen is bedrijfssociologie verdrongen door de meer neutrale vakken bedrijfskunde en human resources management. Dat is jammer omdat daardoor sociaal beleid op organisatieniveau een vrijwel apolitieke aangelegenheid is geworden. Sprak men een aantal decennia geleden nog van sociale politiek op bedrijfsniveau, vandaag de dag zijn de termen personeelsbeleid en HRM-beleid dominant. Belangrijke naoorlogse debatten waarin de bedrijfssociologie tot ongeveer 1990 een substantiële rol speelde, betroffen medezeggenschap van werknemers, humanisering en kwaliteit van de arbeid en als laatste het debat over de arbeidsprocesbenadering. Het waren debatten met een duidelijke kritische normatieve strekking. Daardoor kon bedrijfssociologie of arbeidssociologie vanuit of het standpunt van de werkgever of het standpunt van de werknemers een bijdrage leveren aan het doorprikken van soms hardnekkige mythes over arbeidsverhoudingen op organisatieniveau. Onder andere via de toenmalige Commissie Opvoering Productiviteit (COP; later COB) van de Sociaal Economische Raad (SER) zijn decennialang veel onderzoeksgelden verdeeld, waaruit het bedrijfssociologische onderzoek kon putten.

Kijken we naar de praktijk van vandaag de dag, dan kan worden vastgesteld dat sociaal beleid op organisatieniveau overwegend is gereduceerd tot bedrijfsintern arbeidsmarktbeleid. Zo is één van de dominerende thema's op dit vlak het vormgeven van de balans werk-privé. Andere belangrijke thema's zijn Het Nieuwe Werken en het introduceren van psychologische contracten. Op zichzelf is daar weinig mis mee, zij het dat de discussie over deze thema's plaatsvindt in een quasineutrale context. Alle werknemers worden geacht er in gelijke mate van te profiteren. De werkelijkheid is natuurlijk genuanceerder. Diegenen die niet tot de kern van het personeelsbestand in organisaties behoren profiteren er minder van. Vanuit de optiek van kansen is een zekere mate van tweedeling waarneembaar tussen lager opgeleide en hoger opgeleide werknemers. Maar vanuit de optiek van de

* Erik de Gier was tot voor kort hoogleraar Comparatief Arbeidsmarktbeleid aan de faculteit Management Wetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen. Dit artikel is gebaseerd op zijn afscheidsrede 'Flexibele arbeidsmarkt vergt herwaardering bedrijfsociologie' uitgesproken op 9 december 2011. Zie: www.ru.nl/oraties. Correspondentie: e.degier@fm.ru.nl.

bedrijfskunde en het human resources management is er echter geen sprake van een sociaal vraagstuk op werkplaats- of organisatieniveau. Als gevolg daarvan is er tevens te weinig oog voor de samenhang tussen de op de externe arbeidsmarkt plaatsvindende tweedeling en de tweedeling binnen ondernemingen en organisaties. De tweedeling op de externe arbeidsmarkt tussen laagopgeleiden en hoogopgeleiden is een gevolg van onvoldoende effectief activerend arbeidsmarktbeleid en de afbraak van de verzorgingsstaat. Deze problematiek zal in de komende jaren als gevolg van verdere vergaande bezuinigingen op sociale zekerheid en re-integratiemiddelen alleen maar scherpere vormen aannemen.

Ik zou daarom een pleidooi willen houden voor een herwaardering van de bedrijfssociologie als academisch vak en in het verlengde daarvan voor een zelfstandige meerjarige bedrijfssociologische researchagenda.

Het gaat mij daarbij allereerst om een bedrijfssociologie waarin anders dan in het geval van bedrijfskunde en human resources management de normatieve component weer een duidelijke en erkende plaats heeft. Dit maakt het mogelijk vraagstukken van tweedeling op organisatie- en ondernemingsniveau te onderkennen en tegelijkertijd bij te dragen aan de oplossing ervan.

In het verlengde hiervan dient, evenals in het verleden, de bedrijfssociologie interventiegericht te zijn. Veel kan hierbij worden ontleend aan voorbeelden uit het verleden, zoals de experimenten destijds met werkoverleg bij Philips en experimenten met medezeggenschap van werknemers en met humanisering van de arbeid in een groot aantal andere bedrijven in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw.

Eén van de problemen met bedrijfskunde en human resources management is de tijdloze invalshoek. Er is ten onrechte nauwelijks of geen oog voor ervaringen uit het verleden. Ook ervaringen uit het verleden kunnen ondanks de gewijzigde omstandigheden bijdragen aan het oplossen van de vraagstukken van vandaag of morgen. Een voorbeeld kan dit verduidelijken. In de hoogtijdagen van de massaproductie was er binnen bedrijven veel aandacht voor het vraagstuk van loyaliteit en betrokkenheid van werknemers bij de onderneming. Dat vertaalde zich in allerlei maatregelen en programma's die binding van werknemers bevorderden op het vlak van sociale zekerheid, gezondheid, maatschappelijk werk, huisvesting, recreatie en financiële participatie. Denk in dit geval bijvoorbeeld aan de creatie van tuindorpen zoals Heveadorp, Philipsdorp en Heijplaat in de Rotterdamse haven, de oprichting van bedrijfssportverenigingen, invoering van pensioenregelingen, invoering van winstdelingsregelingen, en dergelijke. Dit soort voorzieningen kwam doorgaans ten goede aan alle werknemers en niet zozeer aan een kleine selectieve groep. In de huidige context van flexibilisering krijgt het vraagstuk van binding en loyaliteit van werknemers een nieuwe actualiteit. Verondersteld mag worden dat toenemende flexibiliteit leidt tot vluchtigheid en minder binding in de sfeer van arbeidsverhoudingen. Dit is zowel een probleem voor de werkgever als de werknemers. Een teveel aan flexibiliteit heeft een negatieve invloed op de productiviteit. In de Verenigde Staten spreekt men in dit verband zelfs van een *disengagement crisis* die de Amerikaanse economie jaarlijks 300 miljard dollar aan productiviteitsverlies kost. Voor sommige groepen werknemers leidt een overmaat aan flexibilisering tot grote onzekerheid over het inkomen en de baan. Bin-

ding en loyaliteit verdienen het dus om weer prominent op de sociaal-politieke agenda van organisaties en ondernemingen te worden gezet. Erkende bedrijfssociologische inzichten uit het verleden kunnen daarbij een rol van betekenis spelen.

Een ander voorbeeld in dit verband is de relatie tussen flexibiliteit, productiviteit en organisatie van de arbeid. Met name in dienstverlenende sectoren zoals de zorg, maar bijvoorbeeld ook de rechterlijke macht, worden strakke productiviteitsdoelen geformuleerd. Deze gaan ten koste van het professionele vakmanschap en van de intrinsieke motivatie van de betreffende werknemers. Zij worden meer en meer moderne productiewerknemers.

Samenvattend lijkt mij om meerdere redenen een herwaardering van de bedrijfssociologie als academisch vak, maar ook als onderzoeksdiscipline, noodzakelijk en nuttig. De kwaliteit van bedrijfsinterne arbeidsverhoudingen kan er aanzienlijk door toenemen. In een tijd van een zich steeds verder terugtrekkende overheid van sociaal beleid is dat geen overbodige luxe.